



:: [portada](#) :: [EE.UU.](#) ::

31-05-2011

Movimiento Obrero en EE.UU.

Revitalizar el sindicalismo

Natalia Aruguete

Página 12

El nivel de sindicalización no llega al 12 por ciento en el mercado de trabajo de Estados Unidos. En la potencia

En Estados Unidos las políticas económicas de desregulación en el marco de la globalización de las últimas décadas también tuvieron un alto impacto en la sociedad. En el mercado de trabajo, por caso, el nivel de sindicalización no llega al 12 por ciento. En este escenario, la investigadora Laura Ariovich investigó el proceso de revitalización del movimiento sindical norteamericano. En su visita por Buenos Aires para presentar su libro *Organizing the Organized*, Ariovich dialogó con Cash sobre las características de los "sindicatos organizadores" y las dificultades que enfrentan en Estados Unidos.

¿Por qué, en Estados Unidos, sólo el 12 por ciento de los trabajadores está sindicalizado?

-Porque se pasó de un mercado con un importante peso de la manufactura a uno con mayor concentración en los servicios. Cuando la manufactura retrocedió, los sindicatos no pudieron compensar las pérdidas organizándose en nuevos sectores. Después de los 70, cuando se achicó el sector público, empezó el declive neto en la proporción de sindicalización. Hoy, hay casi un 36 por ciento en el sector público, frente a un 6 ó 7 por ciento en el privado.

¿Qué otros factores influyeron en ese retroceso?

-El sistema legal se transformó en una estructura burocrática que frenó la sindicalización. El tercer factor es que los sindicatos quedaron cristalizados en formas organizativas que no les permitieron responder a los cambios de la estructura productiva. Quedaron aferrados a las conquistas logradas en vez de expandirse hacia nuevos sectores.

¿Qué sectores tienen menor nivel de sindicalización?

-El sector servicios. Originalmente, los sindicatos estaban compuestos por trabajadores de la manufactura: hombres y, mayoritariamente, norteamericanos. Hoy, algunos sindicatos están tratando de revitalizarse, pero es un proceso lento y con resistencias.



¿En qué consiste esa revitalización?

-Aparecieron distintos modelos. El que yo estudié se conoce como organizing local approach -yo lo traduje como modelo de "sindicato organizador"-, en oposición al tradicional modelo de "sindicato de servicios". En los sindicatos organizadores, la búsqueda de recursos, la relación entre líderes y miembros y con los agentes externos, todo está centrado en el objetivo de conseguir nuevos integrantes.

¿En qué se diferencia del modelo tradicional?

-El modelo de servicios trataba a los miembros como si fueran clientes de una compañía de seguros, eran pasivos y su casi única obligación era pagar la cuota sindical. En el nuevo modelo se les pide que sean activistas: estar presente en las campañas de fidelización, colaborar cuando hay huelgas o manifestaciones, convocar a otros miembros y a sectores externos. Actividades de militancia.

¿Cuándo se burocrataron los sindicatos?

-En el 30 los sindicatos que se hicieron fuertes en la manufactura tenían bastante activismo, pero después de los 50 se convirtieron en asociaciones burocráticas. Durante un tiempo hubo un acuerdo implícito entre empleadores y sindicatos, donde los empleadores respetaban a los sindicatos y éstos no generaban demasiados conflictos. Eso se rompió y los empleadores iniciaron un ataque explícito para que no haya sindicatos en los lugares de trabajo.

¿Qué obstáculos ve en esta transformación?

-El principal desafío es que los empleadores acepten al sindicato en el lugar de trabajo y no traten de empujarlo, echando a los trabajadores que quieran afiliarse o directamente negándose a tener negociación colectiva.

¿Y al interior de los sindicatos?

-Esta reforma requiere transferir recursos. Dejar de darles ciertos servicios a los miembros para organizar campañas de movilización, que implican una cantidad de recursos enormes. Yo estudié el caso de un sindicato organizador. Para poder hacer campañas más frecuentes y sostenerlas en el tiempo, los miembros, por ejemplo, dejaron de recibir asistencia personalizada en sus lugares de trabajo. No es una cuestión menor.



¿Por qué?

-Uno de los grupos son trabajadores que limpian las oficinas comerciales y en su lugar de trabajo hay conflictos constantes. Paradójicamente, al prestarles menos atención personalizada a los miembros, el sindicato empezó a poner en peligro su propia misión de sindicalización.

¿Qué diferencias encontró entre el sindicalismo norteamericano y el argentino?

-En Argentina, los sindicatos están ligados al poder político y la lucha política es casi intrínseca a la actividad sindical. En Estados Unidos, los sindicatos también tienen interés en participar políticamente pero no están ligados directamente. Allí hay una negociación: los sindicatos contribuyen con dinero en las campañas políticas, pero eso no garantiza que después los políticos hagan lo que el sindicato les pidió. La otra diferencia pasa por la estructura sindical, cómo se toman las decisiones, se organizan las reuniones o las campañas. Hay una manera de saltar al trabajo sindical que es muy profesional y, en ese sentido, es completamente distinto de lo que uno puede observar en la Argentina.

Fuente: <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-5206-2011-05-30.html>